

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi di zaman modern ini maka persaingan bisnis semakin ketat, baik di industri perbankan maupun industri lainnya. Oleh karena itu, Setiap perusahaan harus memiliki keunggulan untuk dapat bersaing dengan para kompetitor. Perusahaan dan pegawai merupakan sesuatu hal yang tidak dapat dipisahkan hal ini karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam menjalankan dan mengatur perusahaan.

Hal ini dipertegas dalam penelitian yang dilakukan oleh Suparman (2019) yaitu dalam mengelola sumber daya manusia sangat penting yang mencakup personil yang mempunyai keahlian dan kemampuan untuk bisa melaksanakan tugas, disamping itu harus ada ketepatan atau kelayakan antara jumlah personil yang dibutuhkan dengan keahlian yang harus dimiliki dengan tugas yang akan dikerjakan.

Hal tersebut tidaklah dipungkiri, mengingat sumber daya manusia menjadi elemen – elemen dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia dalam setiap organisasi dan perusahaan adalah sumber daya yang utama disamping sumber daya – sumber daya lainnya. Hal itu diakibatkan manusia menjadi tokoh utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya lainnya. Ketika semakin canggih teknologi, maka menimbulkan lebih banyak tantangan bagi para manajer karena organisasi harus membutuhkan lebih banyak pegawai dengan peningkatan keterampilan teknis dan professional.

Menurut Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah setiap perilaku nyata yang ditampilkan pada orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dengan

kata lain kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya dari perilaku hasil kerja setiap pegawai sesuai peran dan tugasnya. Kinerja sumber daya manusia sangat penting bagi keberlangsungan hidup perusahaan. Perusahaan yang ingin maju dan berkembang serta mampu bersaing membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang superior atau yang baik. Setiap perusahaan untuk mencapai tujuan harus memiliki kinerja pegawai yang baik dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Membangun Kinerja pegawai yang efektif adalah harapan yang diinginkan oleh setiap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan dan mengawasi pegawainya yang merupakan salah satu asset yang sangat penting bagi perusahaan. Dengan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik, pegawai akan berusaha untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan dalam melaksanakan seluruh kegiatan baik di perusahaan maupun organisasi.

Pegawai yang memiliki kinerja tinggi cenderung tidak pantang menyerah dalam menghadapi tantangan, berpikir kreatif dan inovatif, bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya dalam rangka menyesuaikan diri agar terus mengalami perubahan yang lebih baik. Menurut Bernardin dan Russel dalam Priansa (2017) , mengatakan bahwa kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari output. Maksud dari pengertian kinerja pegawai adalah suatu kemampuan seseorang atau sekelompok individu dengan memaksimalkan usahanya terhadap pekerjaan yang diberikan sesuai tanggung jawab masing- masing dalam rangka upaya mencapai hasil kerja dan tujuan organisasi yang baik berdasarkan dari hasil nilai output terhadap perusahaan.

Peningkatan sumber daya manusia dapat diupayakan dengan memberikan motivasi kerja, yang tidak terlepas dari keterampilan dan kemampuan individu dapat mendukung perusahaan jika mereka memiliki keinginan yang tinggi untuk berprestasi dalam bekerja. Adapun faktor- faktor

yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Apabila motivasi kerja semakin tinggi maka akan berdampak baik pada perusahaan terhadap kinerja dan suatu capaian yang telah ditentukan. Pengelola sumber daya manusia yang baik merupakan kunci atas keberhasilan perusahaan, masing-masing individu dapat meningkatkan kinerja dengan adanya *reward* dan *punishment*. Beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja guru adalah sebagaimana dikemukakan oleh McClelland. Menurut Harold Koontz & Heinz Weihrich dalam Hasibuan (2007) motivasi juga dapat dipandang sebagai suatu daya dorong (*driving force*) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini, motivasi menunjuk pada gejala yang melibatkan dorongan perbuatan terhadap tujuan tertentu. Jadi motivasi merupakan respons dari suatu aksi yaitu tujuan.

Adapun pengertian motivasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007:143) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian di atas dapat diketahui bahwa motivasi adalah proses memberikan pengarahan kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai tepat dalam mencapai tujuan. Motivasi sebagai proses pengarahan dengan seberapa banyak upaya yang akan diberikan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Jadi pada dasarnya apabila suatu instansi perusahaan menginginkan kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang ditetapkan maka instansi wajib memberikan motivasi pada pegawainya, agar pegawai mengeluarkan tenaga dan pikirannya demi pekerjaan.

Hal ini dipertegas oleh Penelitian McClelland (1961), Edward Murray (1957) dan Gordon W (1970) dalam Rosleny 2015 menyimpulkan adanya hubungan positif antara motivasi berprestasi dan kinerja yang maksimal.. Perkara dalam memberikan motivasi kepada pegawai tidak mudah karena dalam setiap pegawai memiliki keinginan, kebutuhan dan harapan yang

berbeda antara satu pegawai dengan lainnya maka organisasi diharapkan harus memahami perkara motivasi dan mengatasinya sehingga instansi perusahaan mampu bersaing dan mencapai tujuannya secara optimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Hadirnya konsep *employee engagement* dalam ilmu manajemen menjadi pokok penting yang dibahas perusahaan dalam perilaku organisasi. Dibuktikan bahwa ternyata keterlibatan pada pekerjaan merupakan kunci keberhasilan dan profitabilitas organisasi (Ott,2007). Ketika terlibat seorang pegawai akan mencurahkan diri secara kognitif, perilaku dan emosional selama mengerjakan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Schaufeli et.al (2004) mengemukakan bahwa *employee engagement* memiliki beberapa keuntungan yaitu meningkatkan keuntungan perusahaan, meningkatkan kepuasan konsumen, meminimalkan *turnover*, meminimalkan keluhan pegawai, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi kecelakaan kerja. Keterlibatan ini dapat mencakup advokasi (pembelaan) terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Hubungan yang positif antara perusahaan dan pegawainya perlu dibentuk dan dijaga agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Ketika pegawai memiliki hubungan baik dengan perusahaan maka pegawai akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan tersebut. *Employee engagement* merupakan salah satu faktor dari sumber daya manusia atau *human capital* yang akan membawa pada keberhasilan jika dapat dikelola dengan baik dan secara konsisten.

Ketika seorang pegawai memiliki tingkat *engagement* (keterlibatan) yang tinggi maka akan memiliki keterikatan emosi yang tinggi pula pada perusahaan. Hal ini akan berpengaruh pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya dimana pegawai tersebut akan memiliki rasa puas yang tinggi dan memiliki kinerja yang lebih baik.

Survey marketing research intelligence (MRI) dalam infobank menyatakan bahwa dua pertiga pegawai di Indonesia (70,13 juta jiwa) tidak memiliki keterlibatan dalam pekerjaannya. Mayoritas pegawai tidak bersungguh-sungguh berupaya mencapai sasaran nilai perusahaan. Kondisi tersebut berlaku untuk perusahaan yang bergerak dalam industry jasa, termasuk bank. Bank sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang layanan perlu memperhatikan peningkatan keterampilan, keahlian dan kemampuan pegawai agar dapat memberikan pelayanan kepada nasabah secara prima. Pelayanan prima dapat diciptakan melalui mutu pegawainya. Menurut wulandari dalam lukman (2015) *Turnover* pegawai bank di indonesia cukup tinggi dibandingkan industri manufaktur. Tingginya tingkat *turnover* pegawai tersebut dipengaruhi oleh rendahnya motivasi, loyalitas dan keterlibatan pegawai terhadap perusahaan.

Dalam operasional sehari-harinya tidak akan terlepas dari kegiatan pokok bank tersebut. Namun demikian dalam melaksanakan operasional kesehariannya masih mendapati berbagai macam tantangan dan hambatan, diantaranya pencapaian target (*goal*) yang telah ditetapkan. Berikut tabel pencapaian target sebagai berikut :

Tabel 1.1

Pencapaian Target / *goal setting* pertriwulan 2019

Pos – pos	<i>Goal Setting</i>	Tahun 2019			
		Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV
		Realisasi	Realisasi	Realisasi	Realisasi
Total Dana Pihak Ketiga(DPK)	145.487	118.293	144.106	133.171	121.240
Volume kredit	134.845	122.903	129.931	130.505	131.311

Sumber : PT Bank bjb kantor cabang Utama Bandung

Berdasarkan tabel 1.1 dilihat dari realisasi tahun 2019 pada triwulan II sejumlah 144.106 mengalami penurunan menjadi 133.171 pada triwulan III sampai dengan triwulan IV menurun menjadi 121.240. dari tabel tersebut pencapaian target (*goal setting*) per triwulan 2019 belum tercapai. Hal itu diduga pengaruh motivasi kerja dan *employee engagement*. Tidak tercapainya target tidak terlepas dari kinerja pegawai yang kurang optimal atau pengelolaan sumber daya manusia sehingga harus dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Namun demikian, peningkatan kinerja pegawai bukan pekerjaan mudah yang dapat dikerjakan secara kilat, tetapi merupakan suatu rangkaian kegiatan yang menyangkut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satu hal menarik motivasi kerja merupakan dorongan untuk menggerakkan pegawai dalam memenuhi kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan. Serta *employee engagement* sebagai sikap yang positif, antusias dan penuh perhatian yang dikarakteristikan dengan *vigor, dedication, absorption*.

Berdasarkan pengamatan secara umum PT. Bank bjb merupakan perusahaan dan lembaga keuangan yang kegiatannya menghimpun dana dan menyalurkannya kepada masyarakat sehingga banyak pekerjaan yang dilakukan para pegawainya berkaitan dengan ketelitian, kejelian, dan ketepatan dalam menghitung serta memberikan pelayanan yang baik terhadap para nasabah. Masalah yang dihadapi perusahaan berhubungan dengan kinerja yaitu standar kerja masih ada yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan. Selain itu berdasarkan wawancara officer dengan bu nida, yang berhubungan dengan motivasi kerja dan *employee engagement* yaitu pegawai berada dimasa-masa tidak termotivasi atau bahkan merasa jenuh untuk mengerjakan pekerjaan. Para pegawai mengalami penurunan motivasi akan menimbulkan kelalaian dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga pekerjaan tidak beres tepat waktu dan akan semakin banyak pada tugas-tugas yang lainnya jika tidak segera diatasi maka dari itu perlu dijaga dan dikelola dengan baik dan konsisten, maka untuk menumbuhkan *employee engagement*

yaitu dengan melibatkan peran dan memberikan perhatian penuh dalam melaksanakan pekerjaan serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Kegiatan perbankan meliputi menghimpun dana, menyalurkan dana dan memberikan jasa bank lainnya. Kegiatan menghimpun dan menyalurkan dana merupakan kegiatan pokok bank sedangkan memberikan jasa bank lainnya hanya kegiatan pendukung. Mengumpulkan dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan giro, tabungan dan deposito

PT. Bank bjb dalam aktivitas bekerjanya selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang baik. PT. Bank Jabar Banten adalah Badan Usaha Milik Daerah yang bertugas untuk mengelola aset daerah Jawa Barat khususnya mengenai perbankan dalam upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat. “bjb” demikian sebutan untuk Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat, pendirinya dilatarbelakangi oleh peraturan pemerintah RI nomor 33 tahun 1960 tentang penentuan perusahaan di Indonesia milik Belanda yang dinasionalisasi. Dalam menunjang operasional Bank bjb semakin meningkat dan menangkap peluang kegiatan ekspor di Jawa Barat berdasarkan surat keputusan direksi bank Indonesia No. 255/84/KEP/DIR tanggal 2 november 1992 kegiatan bank pembangunan daerah jawa barat disamping sebagai bank umum dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada para nasabahnya mulai melayani sebagai bank umum devisa.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat, dimana variabel bebas terdiri dari motivasi kerja dan *employee engagement*, serta variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul pengaruh motivasi kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada PT Bank bjb tbk Kantor Cabang utama Bandung.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka untuk lebih mengarahkan pembahasan dalam pemecahan masalah, diperlukan adanya identifikasi masalah.

1. Dalam penelitian ini mencakup variabel, yang pertama terdiri dari variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai, dimana kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel independen (X) yaitu motivasi kerja (X_1) dan *employee engagement* (X_2)
2. Beberapa pegawai merasa jenuh terhadap pekerjaan yang berdampak pada tidak terselesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga perlu peningkatan motivasi kerja yang dikelola secara konsisten.
3. Tidak tercapainya target yang telah ditetapkan dalam tabel 1.1 pencapaian target dimana pada waktu pertriwulan 2019 mengalami kenaikan dan penurunan .

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Bank bjb kantor cabang utama Bandung?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT bank bjb Kantor Cabang utama Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank bjb kantor cabang utama Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Bank bjb kantor cabang utama Bandung?
2. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada PT bank bjb KCU bandung
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada PT Bank bjb kantor cabang utama Bandung?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini memiliki kegunaan teoritis dan praktis akan dipaparkan sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan, wawasan dan pengalaman mengenai keterkaitan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dan praktik di lapangan.

b. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai studi pada PT Bank bjb kantor cabang utama bandung

2. Kegunaan praktis

a. Bagi Institusi

Sebagai referensi guna memperbanyak ilmu pengetahuan bagi akademisi dan praktisi khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai sumber informasi dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam melaksanakan evaluasi di bidang manajemen sumber daya manusia

F. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan modal yang sangat penting. Untuk pengelolaannya perlu mendapatkan perhatian yang serius dan memadai supaya menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Menurut Gibson memberikan pandangannya tentang motivasi sebagai suatu konsep yang dapat digunakan ketika menggerakkan atau memberikan arahan individu untuk memulai dan berperilaku secara langsung sesuai dengan apa yang dikehendaki pimpinan. Motivasi merupakan istilah umum yang mencakup keseluruhan dorongan keinginan, kebutuhan dan gaya yang sejenisnya. Motivasi erat hubungannya dengan perilaku dan prestasi kerja. Hal ini memberi arti bahwa makin baik motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya maka makin baik pula prestasi kerjanya. McClelland yang dikutip dari Edy Sutrisno memfokuskan teori kebutuhan pada tiga kebutuhan yaitu

a. Motif berprestasi (*need for achievement*)

Motif berprestasi (*need for achievement*) adalah kebutuhan untuk mengerjakan sesuatu lebih baik. Orang dengan kebutuhan prestasi tinggi akan lebih banyak berfikir tentang cara melaksanakan pekerjaannya yang lebih baik dengan terlebih dahulu membuat rencana

b. Motif kekuasaan (*need for power*),

Motif kekuasaan (*need for power*) adalah kebutuhan untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain.

c. Motif afiliasi (*need for affiliation*)

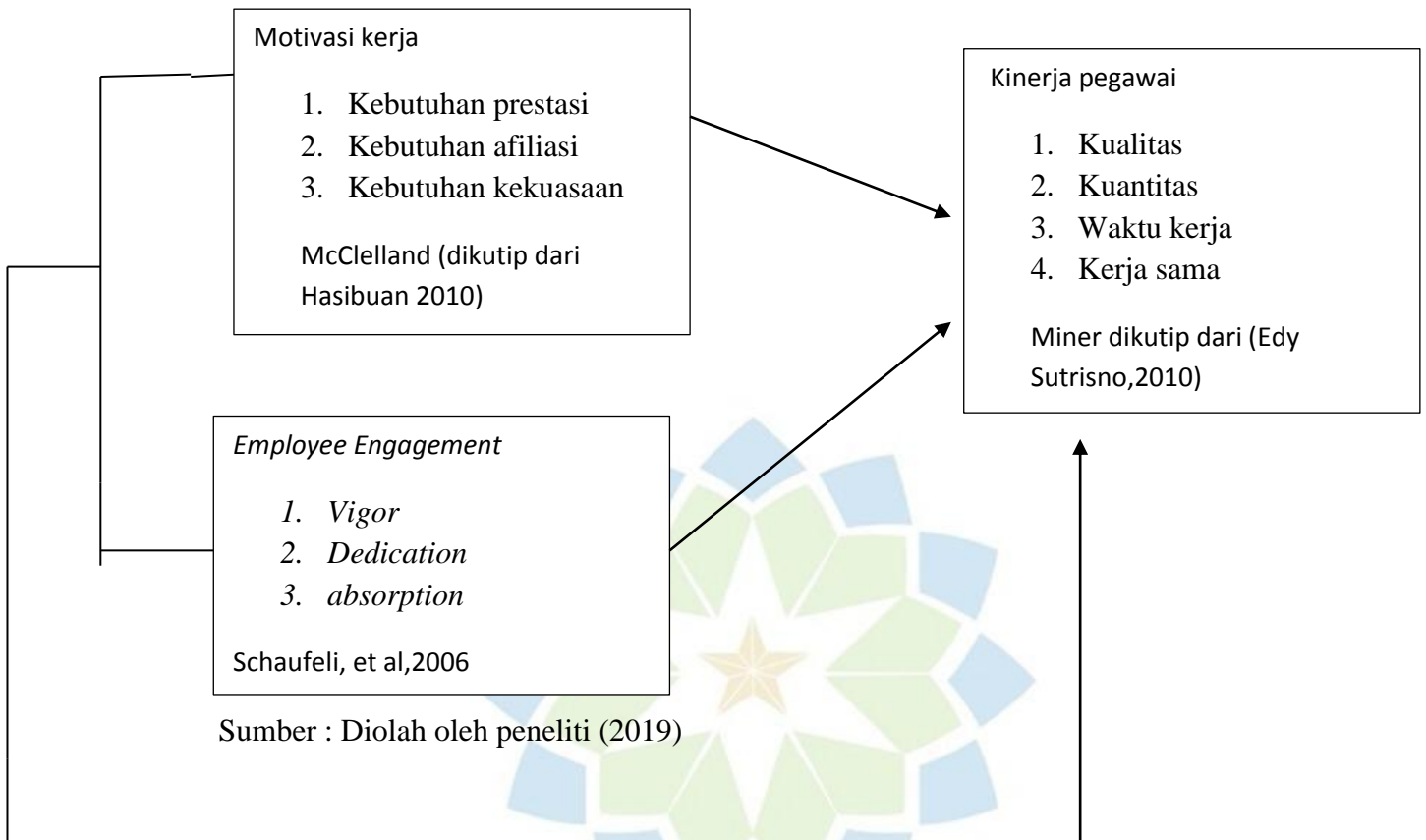
Motif afiliasi adalah kebutuhan untuk membina dan mempertahankan hubungan persahabatan yang akrab dengan orang lain

Jika seorang pegawai dapat mencapai tujuannya pada salah satu karakteristik kebutuhan tersebut maka akan merasa puas sehingga dapat meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasinya. Hal ini

dibuktikan oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh suwardi (2011) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Setda kabupaten pati.

Employee engagement menurut Markos dan Sridevi (2010) di definisikan sebagai rasa antusiasme seorang pegawai yang rela menginvestasikan kemampuan dan mengembangkan upayanya sehingga mencapai tujuan kesuksesan perusahaan. Schaufeli et. Al (2006) mengemukakan hubungan keterlibatan pegawai menghasilkan hasil kerja yang positif seperti kinerja tinggi, tingkat konflik rendah, dan hasil bisnis yang positif, keterlibatan pegawai merupakan (*employee engagement*) sikap positif, antusias dan penuh makna yang dikarakteristikkan dengan *vigor, dedication, absorption*. Hasil penelitian Ghafoor et.al (2011) juga mengungkap bahwa *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada perusahaan telekomunikasi di Pakistan. Bagi perusahaan sangat penting untuk memperhatikan *employee engagement* karena hal tersebut sangat berkaitan dengan kesediaan pegawai untuk tetap bekerja di perusahaan, produktivitas, keuntungan, loyalitas, kenyamanan pelanggan. Semakin pegawai memiliki tingkat keterlibatan pegawai yang tinggi dengan perusahaan maka semakin meningkat pula pertumbuhan pendapatan bisnis.

Motivasi kerja dan *employee engagement* sebagai pandangan yang penting dalam membantu individu menyelesaikan pekerjaan. Ketika individu dihadapkan pada suatu pekerjaan, individu dengan motivasi kerja dan *employee engagement* yang tinggi akan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh konsentrasi dan rasa bangga. Begitu pun sebaliknya. Oleh karena itu, motivasi kerja dan *employee engagement* mempunyai peran penting dalam seorang individu terutama dalam pelaksanaan sebuah pekerjaan. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, peneliti menyajikan model kerangka penelitian sebagai berikut.



Gambar 1. 1
Kerangka Pemikiran

G. Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

H2: Terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai

H3 : Terdapat pengaruh motivasi kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai

H. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Burhanudin wahab (2012)	Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	1. Kepuasan kerja 2. Motivasi kerja	Hasil pengujian menunjukkan kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bank mandiri makassar
2	Auzi annisa (2013)	Pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kinerja pegawai	1. <i>Employee engagement</i> 2. Kinerja pegawai	Pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai non manajerial PT Chandra Sakti Utama Leasing Jakarta
3	Leonando agusta dan eddy madiono sutanto (2013)	Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai CV Haragon Surabaya	1. Pelatihan 2. Motivasi kerja 3. Kinerja pegawai	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4	M.Fattah Akbary (2015)	Pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kinerja	1. <i>Employee engagement</i> 2. Kinerja pegawai	hasil pengujian menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> berpengaruh langsung dan

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
		pegawai dana pensiun (dapen) Telkom bandung		signifikan terhadap kinerja pegawai Dapen Telkom Bandung
5	Vicky Mardiansyah (2016)	Pengaruh <i>organizational citizenship behavior</i> dan <i>employee engagement</i> terhadap kinerja pegawai	1. <i>Organization al citizenship behavior</i> 2. <i>Employee engagement</i> 3. Kinerja pegawai	<i>Organizational citizenship behavior</i> dan <i>employee engagement</i> berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Transjakarta
6	Syarah amalia, mahendra fakhri (2016)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Gramedia Asri Media cabang emerald bintaro	1. Motivasi kerja 2. kinerja pegawai	Dari hasil perhitungan maka motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
7	Lewiuci & Mustamu (2016)	Pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kinerja pegawai	1. <i>Employee engagement</i> 2. Kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> dimana dimensi <i>vigor</i> , <i>dedication</i> , <i>absorption</i> memiliki pengaruh yang signifikan secara silmultan terhadap kinerja pegawai
8.	Agnes wahyu handoyo dan roy setiawan (2017)	Pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kinerja	1. <i>Employee ngagement</i> 2. Kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> terhadap pegawai PT tirta rejeki dewata maka

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
		pegawai pada PT tirta rejeki dewata		meningkatkan kinerja juga akan mengalami peningkatan secara signifikan
9.	Eliyanto (2018)	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di kabupaten kebumen	1. Motivasi kerja 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja guru	Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama- sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di kabupaten Kebumen
10.	Inge victoria, edy rahardja (2018)	Analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan <i>employee engagement</i> terhadap kinerja pegawai studi pada pegawai non medis RSUD K.R.M.T wongsonegoro semarang	1. Gaya kepemimpinan transformasional 2. Motivasi kerja 3. <i>Employee engagement</i> 4. Kinerja pegawai	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kemudian <i>employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

